ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE ALMERIA

UNED ALMERÍA

IV Jornadas Laborales "Las nuevas Obligaciones en materia de Registro Salarial y Planes de Igualdad."

CONTENIDO DE LOS **PLANES DE IGUALDAD**.

ABORDAJE DESDE **UNA VISIÓN PRACTICA**

AUXILIADORA ZAPATA NAVARRO

azn@audithzapata.com

Reflexión

- *Herramienta poderosa para la gestión del talento*: RRHH + relaciones laborales + ODS + sostenibilidad + informes no financieros + ESG

CUMPLIMIENTO NORMATIVO

ENTORNOS ÉTICOS

INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD

- Formación especifica y rigor profesional

ITINERARIO PLAN DE IGUALDAD

01
COMPROMETER
A toda la empresa

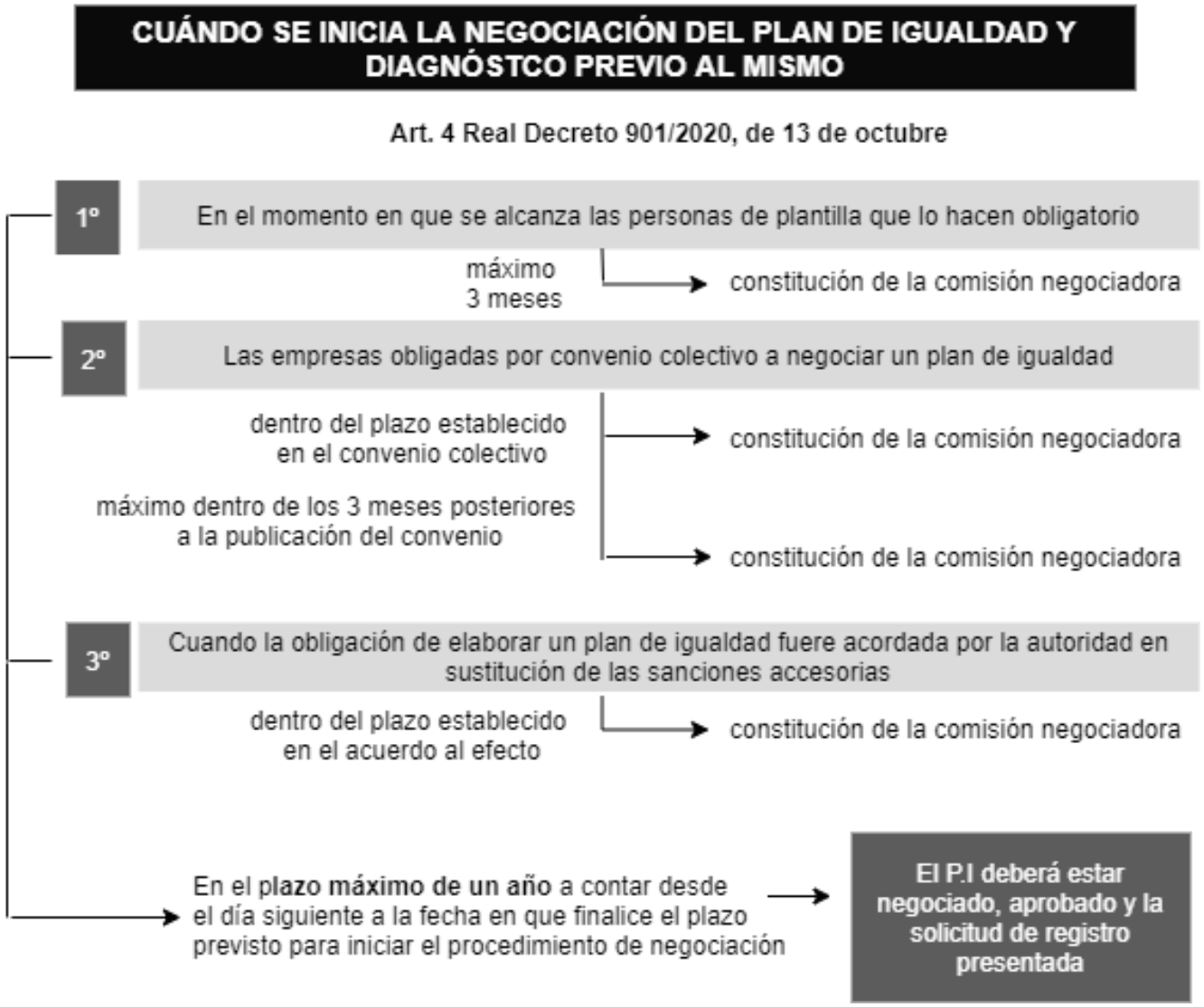
02
ANALIZAR
Elaboración diagnóstico

03
CONCRETAR
Elaboración PIO

04
REGISTRAR E IMPLANTAR
Acciones y comunicación

PLAZOS PLAN IGUALDAD

- 10 DIAS
- 3 MESES
- 1 AÑO



FUENTE IBERLEY

https://www.iberley.es/temas/antecedentes-negociacion-plan-igualdad-empresa-62784

PARTE ADMINISTRATIVA

FIRMA DIRECCIÓN

CONTACTO CON SINDICATOS O RLPT

CREACIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA

INICIO DIAGNÓSTICO

Situaciones adversas

- No respuesta de los sindicatos pasados 10 días
- Dificultades para constituir la comisión negociadora por desacuerdos en términos del reglamento, o legitimación de las personas que la componen, …
- …

INSPECCIÓN DE TRABAJO

DATOS PLANTILLA

CUANTITATIVOS

CUALITATIVOS

ID	Puesto de destino de la promoción
Sexo	Porcentaje de jornada
Tipo de registro	Porcentaje de jornada reducida
Representante	Motivo jornada reducida
Sindicato	Tipo de contrato
Discapacidad	Centro de trabajo
Nacionalidad	Área de la empresa
Fecha de nacimiento	Departamentos
Nivel de estudios	Puesto de la empresa
Situación familiar	Cargo
Personas dependientes	Turnos
Nº de hijos/as	Escala en la empresa
Rango de edad hijos	Agrupacion clasificacion profesional
Subcontrata/ETT	Agrupación valor puesto
Fecha de contratación	Convenio colectivo aplicable
Fecha de fin de contrato	Nivel convenio colectivo
Descripción de baja definitiva	Categoría profesional
Fecha de inicio de situación contractual	Grupo profesional
Fecha de fin de situación contractual	Grupo de cotización de la Seguridad Social
Descripción bajas temporales	Salario base
Tipo de promoción	Complemento salarial 1
Puesto de origen de la promoción	Complemento salarial 2

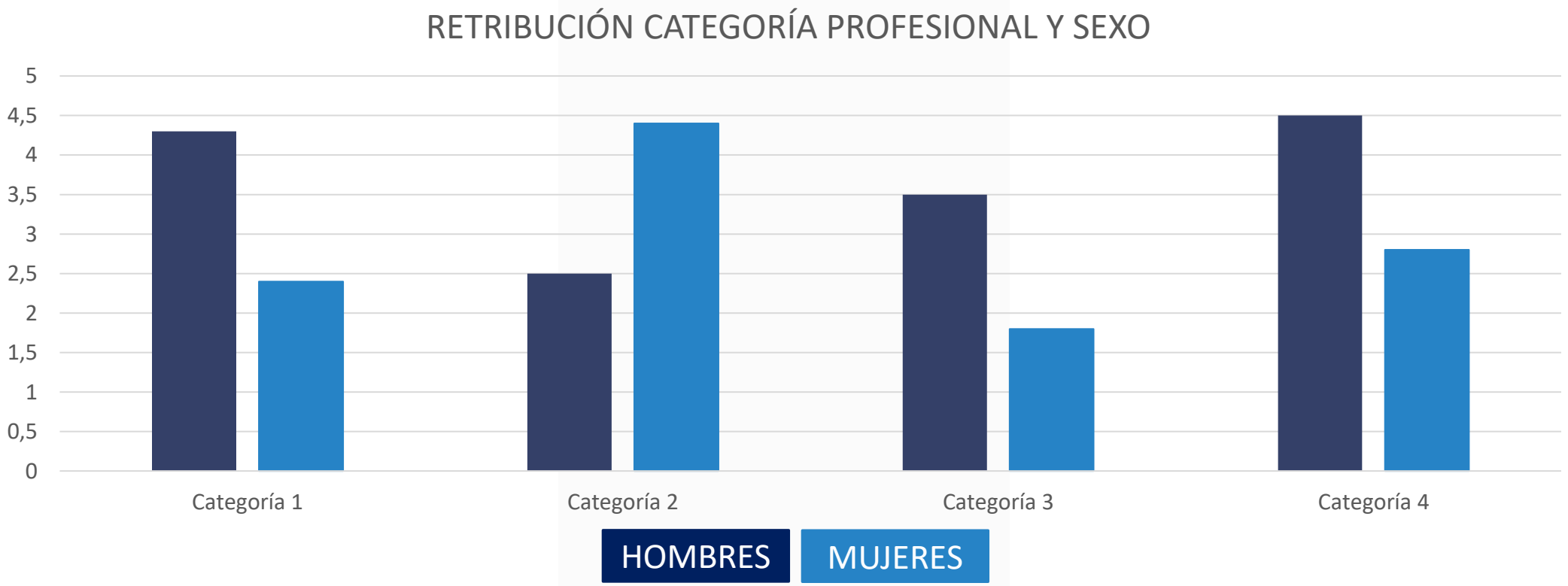
DATOS

				TOTAL
Nº	%	Nº	%	Nº
15	10%	138	90%	153

ANTIGÜEDAD			TOTAL
	Nº	Nº	Nº
Más de 10 años	5	89	94
Total general	15	135	150

EDAD			
	Nº	Nº	Nº
31 a 45 años	14	53	67
46 a 50 años	1	27	28
51 a 55 años	0	9	9
56 a 60 años	0	31	31
Más de 60 años	0	15	15
TOTAL GENERAL	15	135	150

DATOS RETRIBUTIVOS



REGISTRO RETRIBUTIVO

AUDITORIA SALARIAL

CONCLUSIONES.

La empresa aplica una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria. En este sentido debe continuar con esta política y abordar los mandatos legales de auditoría retributiva y registro retributivo (Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres), de acuerdo a las metodologías existentes en estos momentos, así como con la dedicación de horas de dedicación por parte del equipo de personal, y la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

MEDIDAS.

Se elaborará un informe bienal que recoja el registro retributivo, desglosado por sexo, extrayendo la media aritmética y la mediana de lo percibido en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable por la propia entidad. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada

DATOS PLANTILLA

Considera usted que en esta empresa:	SI	NO	NO SÉ
¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?			
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?			
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la empresa?			
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?			
¿Cobra diferente una mujer de un hombre?			
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?			
¿Se conocen las medidas de conciliación disponibles?			
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?			
¿Se exige disponibilidad fuera del horario laboral?			

Situaciones adversas

- Ausencia de datos: FALTA DE SISTEMATIZACIÓN. AUSENCIA DE PROTOCOLOS
- Errores en el tratamiento de datos
- Pánico a compartir los datos retributivos
- Negación de las diferencias
- Incluir registro en el diagnóstico

DIAGNÓSTICO

NEGOCIACIÓN DE LAS MEDIDAS

Selección y contratación es una empresa masculinizada, que opera en un sector que también lo es. Esto es una dificultad para incorporar talento femenino, y la empresa tendrá que desarrollar acciones que puedan mejorar la incorporación de mujeres. Se plantea por ejemplo:

- Realizar una revisión del proceso de selección desde la apertura de la necesidad de contratación hasta la decisión de elección de candidatura, para detectar posibles sesgos de género que se puedan estar produciendo en el proceso.
- Disponer de un protocolo de selección que sirva de orientación en el proceso.
- Formar al personal responsable de selección en sesgos inconscientes de género.
- Disponer de información sobre indicadores en los procesos de selección candidaturas, perfil de edad, nivel de estudios, sexo, y comparar con el resultado de los procesos de selección.

Clasificación profesional Como áreas de mejora, podría:

- Revisar los departamentos y puestos de trabajo, elaborando las descripciones de los que no los tengan.
- Realizar una valoración de puestos de trabajo adaptada a su realidad.
- Homogeneizar el uso de lenguaje inclusivo en la denominación de los puestos de trabajo.

Formación. no dispone de Plan de Formación anual, por ello:

- Podría conocer la opinión de la plantilla en cuanto a necesidades, modalidades y tipo de formación sería de gran valor para afinar la oferta a la demanda y ampliar el número de solicitudes.
- Difundir el plan a toda la plantilla
- Incluir formación en igualdad de género en general y sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en concreto.

MEDIDAS PLAN IGUALDAD

VI. Infrarrepresentación femenina.

OBJETIVO: Favorecer la incorporación de mujeres a puestos y áreas en las que está subrepresentada

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	AÑO
15. Priorizar la promoción de mujeres, en caso de empate de candidaturas, en aquellos puestos de trabajo con infrarrepresentación femenina.	Nº de vacantes Nº de mujeres y hombres que postulan Puntuaciones por sexo Promociones realizadas por sexo	Dirección Departamento RRHH	2021 2022 2023 2024 2025

VII. Retribuciones.

OBJETIVO: Mantener un sistema de retribuciones que garantice la igualdad salarial.

MEDIDA	INDICADOR/ RESULTADO	RESPONSABLE	AÑO
16. Revisar la descripción y valoración de los puestos de trabajo, ajustando los grupos profesionales a los puestos y categorías.	Nº puestos revisados Evidencia descripción de cada puesto Nº de adaptaciones realizadas Informe resultados	Dirección Departamento RRHH	2022
17. Revisar los complementos salariales según convenio, adecuándolos a los puestos.	Nº complementos revisados Informe resultado	Dirección Departamento RRHH	2022
18. Realizar registros salariales anuales, tal y como obliga la normativa, que sirvan para ver la evolución de los mismos durante la vigencia del Plan de Igualdad.	Evidencia registro salarial Informe evolución salarios	Dirección Departamento RRHH	2022 2023 2024 2025

CRONOGRAMA

I. Proceso de selección y contratación.					
MEDIDA	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**
1.Realizar una revisión del proceso de selección desde la detección de la necesidad hasta la selección de la persona.	2021	2022			
2.Elaborar un protocolo de selección que contemple todo el proceso		2022			
3.Formar al personal responsable de selección en igualdad de oportunidades	2021				
4.Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas).	2021	2022	2023	2024	2025
5.Homogeneizar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en todas las comunicaciones internas y externas de gestión del personal como: denominación de puestos, ofertas de empleo, ...	2021	2022			
II. Clasificación profesional.					
MEDIDA	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**
6. Actualizar la descripción de puestos de trabajo formación y habilidades requeridas en la definición de puestos de trabajo, para identificar sesgos de género que puedan estar influyendo negativamente en la atracción de talento de alguno de los sexos.	2021	2022			
7.Revisar los grupos profesionales y puestos de trabajo adaptándolos a la realidad de la empresa		2022			
8.Realizar Valoración de Puestos de trabajo -VPT- con la herramienta que proporcione el Ministerio de Igualdad en el marco del RD 902/2020-		2022			
9. Recoger y trasladar la información de la plantilla de manera desagregada por sexo		2022	2023	2024	2025
III. Formación.					
MEDIDA	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**
10.Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades y acoso sexual y acoso por razón de sexo. Incluir la formación en el plan anual.	2021	2022	2023	2024	2025
MEDIDA	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**
11.Conocer la opinión de la plantilla en cuanto a necesidades, modalidades y tipo de formación.		2022	2023	2024	2025
IV. Promoción.					
MEDIDA	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**
12. Recoger en un informe anual la evolución de las promociones identificando los resultados del proceso y el desarrollo de cada fase, valorando los perfiles de las candidaturas por sexo, edad, centro de trabajo de origen, puesto de trabajo, ...		2022	2023	2024	2025
V. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.					
MEDIDA	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**
13.Elaborar un sistema de recogida de información sobre permisos y excedencias del personal desagregada por sexo y tipo de contratación, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.		2022	2023	2024	2025
14. Determinar canales de información y comunicación claros y efectivos para toda la plantilla.		2022	2023	2024	2025
VI. Infrarrepresentación femenina.					
MEDIDA	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**
15. Priorizar la promoción de mujeres, en caso de empate de candidaturas, en aquellos puestos de trabajo con infrarrepresentación femenina.	2021	2022	2023	2024	2025
VII. Retribuciones.					
MEDIDA	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**	**AÑO**
16. Revisar la descripción y valoración de los puestos de trabajo, ajustando los grupos profesionales a los puestos y categorías.		2022			
17. Revisar los complementos salariales según convenio, adecuándolos a los puestos.		2022			

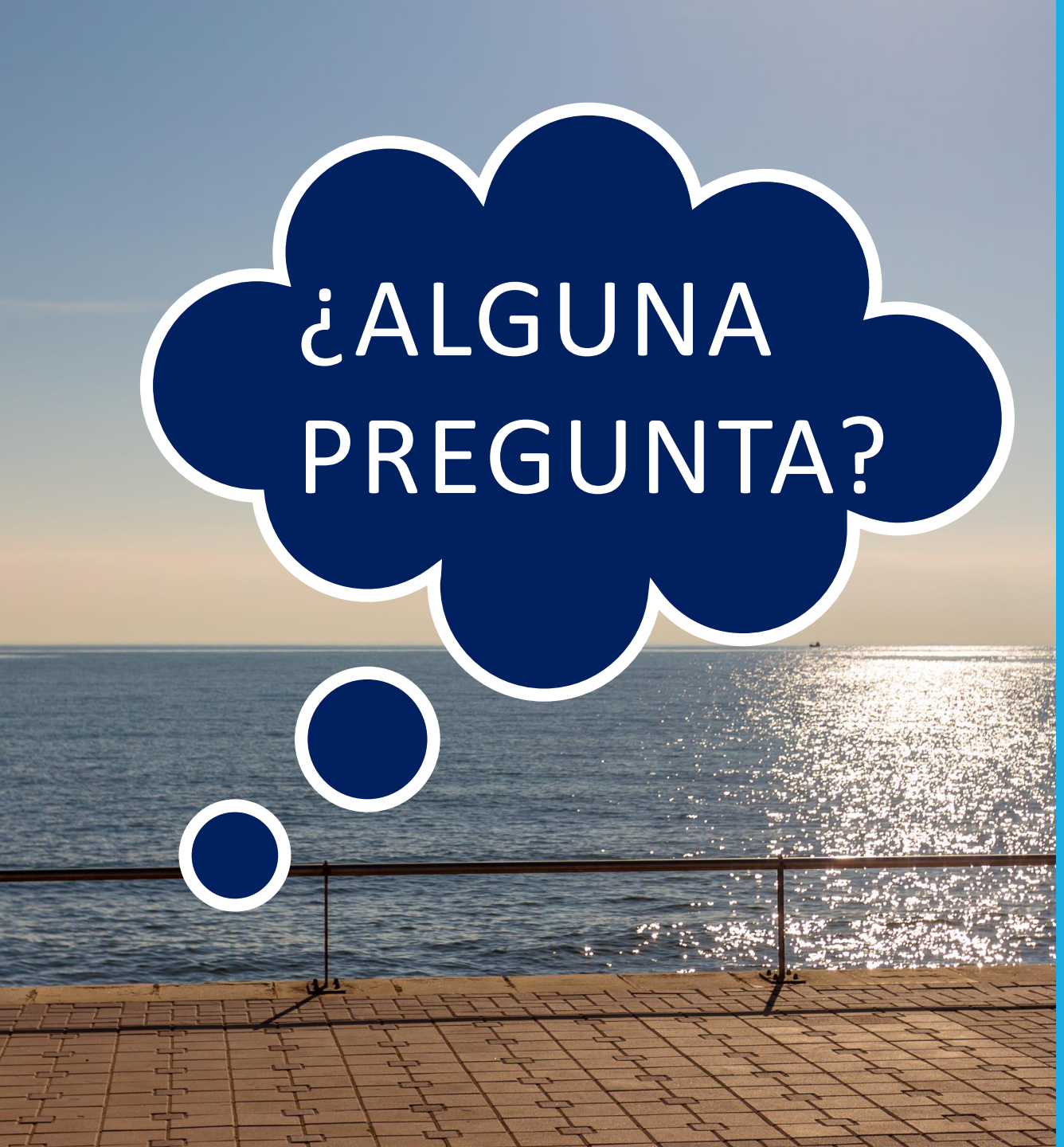
REGISTRO

- Autorización representante con firma electrónica
- Aceptación del Plan de Igualdad

… Y AHORA A IMPLANTARLO

- Creación de la comisión de seguimiento del plan
- Ejecución de las acciones

INSPECCIÓN DE TRABAJO



ILUSTRE COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE ALMERIA

UNED ALMERÍA

IV Jornadas Laborales "Las nuevas Obligaciones en materia de Registro Salarial y Planes de Igualdad."

¡¡MUCHAS GRACIAS!!

AUXILIADORA ZAPATA NAVARRO
azn@audithzapata.com